



## **Fachliche Weisungen**

### **Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

**Stand: 26.10.2016**

# **Änderungshistorie**

**Fassung vom 24.10.2016**

**Informationen über wesentliche Änderungen zur Fassung  
vom April 2012**

- Rz. 16e.16: Redaktionelle Anpassung zur Förderung von Verwandten und Verschwägerten
- Rz. 16e.21: Konkretisierung der Regelungen zur Ko-Finanzierung
- Rz. 16e.23: Berücksichtigung des Mindestlohngesetzes
- Rz. 16e.27: Neuregelung zur sozialpädagogische Betreuung
- Rz. 16e.29, 16e.33: Konkretisierung der Zuweisung und Abberufung

## **Impressum**

Bundesagentur für Arbeit



**Bundesagentur  
für Arbeit**

**SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen  
nach § 16e SGB II**

Geschäftsbereich IF – Integration und Förderung  
IF 32 – Entwicklung Arbeitsmarktprodukte  
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Teil A: Grundsätzliche Hinweise .....</b>	<b>2</b>
1.1 Ziel und Grundsatz.....	2
1.2 Budget .....	2
1.3 Produkteinsatz im Kontext des 4-Phasen-Modells .....	3
1.4 Qualitätssicherung.....	3
1.5 Nachhaltigkeit .....	3
1.6 Geschäftsprozessmodell der BA .....	4
<b>2. Teil B: Regelungen zur Anwendung und Umsetzung.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Fördervoraussetzungen .....</b>	<b>5</b>
2.1.1 Förderfähiger Personenkreis .....	5
2.1.2 Verstärkte vermittelnde Unterstützung.....	5
2.1.3 Prognoseentscheidung.....	6
2.1.4 Arbeitgeber .....	6
<b>2.2 Höhe und Dauer der Förderung von Arbeitsverhältnissen .....</b>	<b>8</b>
2.2.1 Förderdauer .....	8
2.2.2 Förderhöhe .....	8
2.2.3 Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt .....	9
<b>2.3 Kosten für eine sozialpädagogische Betreuung.....</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Angebot eines geförderten Arbeitsverhältnisses, Zuweisung, Betreuung .....</b>	<b>11</b>
<b>2.5 Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit.....</b>	<b>12</b>
<b>2.6 Dokumentation .....</b>	<b>12</b>
<b>3. Teil C: Ergänzende Verfahrensinformationen .....</b>	<b>14</b>
3.1 IT-Verfahren und Vordrucke .....	14
3.2 Bewirtschaftung der Haushaltsmittel .....	15

**SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen  
nach § 16e SGB II**
**Abkürzungsverzeichnis**

<b>Abkürzung</b>	<b>Beschreibung</b>
Alg II	Arbeitslosengeld II
BewA	Bewerberangebot
BfdH	Beauftragte/ Beauftragter für den Haushalt
BK	Bürokommunikation
COSACH	IT-Fachverfahren der BA für computerunterstützte Sachbearbeitung
EGZ	Eingliederungszuschuss
eLb	erwerbsfähiger Leistungsberechtigter
ERP	Einheitliches Ressourcen Planungssystem (IT-Fachverfahren der BA für Finanzen)
FAV	Förderung von Arbeitsverhältnissen
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FW	Fachliche Weisungen
HBest	Haushalts- und Bewirtschaftungsbestimmungen der BA
IFK	Integrationsfachkraft (in der gE)
IT	Informationstechnik
JC	Jobcenter
K-DL	Kompetenzdienstleitungen
MiloG	Mindestlohngesetz
4PM	4-Phasen-Modell
PSCD	Public sector collection and disbursement (Auszahlungsanordnungen für Ausgaben im Kapitel 2, 3, 4, 7 sowie Bundes-, Landesmittel, Mittel Dritter; alle Annahmeanordnungen)
PSM	Public sector management (Mittelzuteilung / - rückgabe, Mittelumrichtung, Mittelbindung, Budgetinformation)
UFa	Unterstützung der Fachaufsicht
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem (IT-Fachverfahren der Bundesagentur für Arbeit für die Bereiche Vermittlung und Beratung)



## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

### **1. Teil A: Grundsätzliche Hinweise**

Der vollständige Gesetzestext steht [hier](#) zur Verfügung.

#### **1.1 Ziel und Grundsatz**

Ziel ist es, für langzeitarbeitslose, arbeitsmarktfremde Personen mit mindestens zwei weiteren Vermittlungshemmnissen Arbeitsverhältnisse zu fördern, um die/den eLb an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes heranzuführen. Die Förderung soll eine mittelfristige Arbeitsmarktperspektive schaffen und möglichst im erwerbswirtschaftlichen Bereich erfolgen.

**Ziel  
(16e.1)**

Maßgeblich für die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II sind die mangelnden Chancen der/des eLb auf eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt ohne diese besondere Form der Förderung.

**Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse, Wettbewerbsneutralität  
(16e.2)**

Die geförderten Tätigkeiten müssen nicht die Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse oder Wettbewerbsneutralität erfüllen.

Für Förderungen, die nach dem 1.8.2016 beginnen, können dem Arbeitgeber auch die erforderlichen Kosten einer notwendigen sozialpädagogischen Betreuung auf Antrag erstattet werden.

**Sozialpädagogische Betreuung  
(16e.3)**

Maßnahmen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen dürfen Maßnahmen der Berufsausbildung, der Berufsvorbereitung und der beruflichen Weiterbildung nicht ersetzen; vorrangige Leistungen der BA (z. B. Aktivierungshilfen, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierung) sind zu beachten.

**Vorrangige Leistungen  
(16e.4)**

Leistungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen können nicht während eines laufenden Rehabilitationsverfahrens zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt werden. Der zuständige Rehaträger entscheidet über den Bedarf an Rehaleistungen nach den für ihn geltenden Gesetzen. § 6a SGB IX und § 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II sind zu beachten.

#### **1.2 Budget**

**Budget  
(16e.5)**

Die Bewirtschaftung der Leistungen nach § 16e SGB II unterliegt einer Budgetgrenze. Gem. § 46 Abs. 2 Satz 3 SGB II kann das JC für Leistungen nach den §§ 16e SGB II, 16f und 16h SGB II insgesamt bis zu 20 Prozent der nach § 46 Abs. 2 Satz 1 SGB II zugeteilten Mittel für Eingliederungsleistungen einsetzen. Die genannte Budgetgrenze schränkt die gegenseitige Deckungsfähigkeit der Leistungen gem. §§ 16e, 16f und 16h SGB II mit den übrigen Eingliederungsleistungen ein.

Die Beauftragten für den Haushalt (BfdH) und/oder die Titelverwalter haben sicherzustellen, dass diese gesetzliche Höchstgrenze nicht überschritten wird.



## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

### **1.3 Produkteinsatz im Kontext des 4-Phasen-Modells**

#### **4-Phasen-Modell (16e.6)**

Im Eingliederungsprozess ist ein Profiling im Rahmen des 4PM zu erstellen. Auf Basis der Stärken- und Potenzialanalyse können sich konkrete Hinweise für die Notwendigkeit einer Förderung von Arbeitsverhältnissen ergeben. Die IFK legt fest, ob eine Förderung von Arbeitsverhältnissen für die weitere Eingliederungsstrategie notwendig und zielführend ist. Eine Förderung soll nur dann in Betracht gezogen werden, wenn der Einsatz der Vermittlung sowie von Ermessensleistungen zur Eingliederung, die auf eine unmittelbare Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zielen, eine nachhaltige Integration nicht unterstützen kann.

### **1.4 Qualitätssicherung**

#### **Qualitätssicherung (16e.7)**

Die Geschäftsführungen der JC haben die Qualität von Leistungen nach § 16e SGB II in Bezug auf Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Wirksamkeit und Kundenorientierung über fachaufsichtliche Führung sicherzustellen und zu verantworten. Qualitätssichernde Aktivitäten müssen im Gesamtprozess verankert sein und richten sich auf drei wesentliche Aspekte:

- den Arbeitgeber,
- die Teilnehmerin oder den Teilnehmer und
- die Wirkung.

Diese Aspekte greifen ineinander und sind nicht immer trennscharf.

Die Überprüfung der Wirksamkeit einer Fördermaßnahme ist ein wesentlicher Teil des Qualitätssicherungsprozesses. Es ist dabei nicht nur sicherzustellen, dass die Förderung entsprechend der Vorgaben durchgeführt wird und bei der Förderung der Teilnehmer sämtliche Vorgaben eingehalten werden. Es soll auch sichergestellt werden, dass die mit der Maßnahme verfolgten übergeordneten Ziele – möglichst nachhaltige Verringerung bzw. Beendigung von Hilfebedürftigkeit und Integrationsfortschritte - erreicht werden.

Um die Führungskräfte in den JC bei der Ausübung der dezentralen Fachaufsicht zu unterstützen, wird von zentraler Seite das Excel-Tool „UFa - Unterstützung der Fachaufsicht“ Checklisten und Erläuterungsbögen zur Prüfung der Qualität von Eingliederungsleistungen zur Verfügung gestellt. Die risikoorientierte Nutzung von UFa wird empfohlen.

### **1.5 Nachhaltigkeit**

#### **Nachhaltung (16e.8)**

Die VG der AA haben im Rahmen ihrer Trägerverantwortung darauf hinzuwirken, dass festgestellte Mängel und eventuelle Qualitätsdefizite durch die JC behoben werden. Die eingeleiteten Maßnahmen und deren Ergebnisse werden durch die Regionaldirektionen defizitorientiert nachgehalten.



**SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen  
nach § 16e SGB II**

**1.6 Geschäftsprozessmodell der BA**

Im Geschäftsprozessmodell der BA sind die Prozesse (Arbeitsabläufe) der Förderung von Arbeitsverhältnissen modelliert. Es wird empfohlen, dass sich die Fach- und Führungskräfte in den JC mit dem Geschäftsprozess vertraut machen.

[Geschäftsprozessmodell FAV](#)

**Geschäftsprozess-  
modell der BA  
(16e.9)**





## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

### **2. Teil B: Regelungen zur Anwendung und Umsetzung**

#### **2.1 Fördervoraussetzungen**

Die IFK legt im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens fest, ob die FAV für die weitere Eingliederungsstrategie notwendig und zielführend ist.

Durch die IFK ist festzustellen, welches auf die / den eLb bezogene Eingliederungskonzept mit der FAV verfolgt wird.

Vor der Bewilligung der FAV ist das Vorliegen sämtlicher Fördervoraussetzungen zu prüfen. Alle entscheidungsrelevanten Aussagen zu den Fördervoraussetzungen sowie die Begründung für die Entscheidung sind nachprüfbar aktenkundig zu machen bzw. in den IT-Fachverfahren COSACH und VerBIS nachprüfbar zu dokumentieren.

**Dokumentation der  
Fördervorausset-  
zungen  
(16e.10)**

##### **2.1.1 Förderfähiger Personenkreis**

Die/der eLb muss nach §16e Abs. 3 Nr. 1 SGB II

- langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III und
- in ihren/seinen Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei weitere, in ihrer/seiner Person liegende Vermittlungshemmnisse besonders schwer beeinträchtigt sein.

**Förderfähiger  
Personenkreis  
(16e.11)**

Die Entscheidung über das Vorliegen von vermittlungshemmenden Merkmalen ist im Rahmen der Betreuung der/des eLb dezentral und individuell zu treffen. Das schematische Aufzählen von Vermittlungshemmnissen bietet keine fundierte Grundlage für eine Beurteilung, ob eine Förderung nach § 16e SGB II erforderlich ist. Entscheidend ist nicht, dass die/der eLb ein Merkmal aufweist, das abstrakt ein Vermittlungshemmnis darstellen kann, vielmehr muss sie/er tatsächlich in ihren Erwerbsmöglichkeiten besonders schwer beeinträchtigt sein. So müssen etwa ein hohes Lebensalter oder mangelnde Sprachkenntnisse nicht in jedem Fall zwingend ein Vermittlungshemmnis darstellen. Abzustellen ist auf die konkrete Situation der jeweiligen betroffenen Person.

Zur Beurteilung der in Frage kommenden Personen können ggf. weitere Erkenntnisquellen (ärztliche und psychologische Gutachten, Kompetenzdienstleistungen (K-DL), Erkenntnisse von Dritten) berücksichtigt werden.

##### **2.1.2 Verstärkte vermittlerische Unterstützung**

Nach § 16e Abs.3 Nr. 2 SGB II muss die / der eLb für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten eine verstärkte vermittlerische Unterstützung nach § 16 Abs. 1 Satz 1 SGB II unter Einbeziehung der übrigen Eingliederungsleistungen erhalten haben.

**Verstärkte vermittele-  
rische Unterstützung  
(16e.12)**

Während der Zeit dieser verstärkten vermittlerischen Unterstützung müssen die Beratungsgespräche häufiger erfolgen als es das lokale Kontaktdichtekonzept vorsieht (§16e Abs. 3 Nr. 2 SGB II).



## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

Für die Durchführung der verstärkten vermittlerischen Unterstützung ist zu prüfen, welche vorrangigen Leistungen zur ggf. stufenweisen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt nach §§ 16 ff. SGB II gewährt werden können.

Die konkrete Ausgestaltung der verstärkten vermittlerischen Unterstützung wird an den individuellen Erfordernissen ausgerichtet.

### **2.1.3 Prognoseentscheidung**

**Prognoseentscheidung  
(16e.13)**

Auf der Grundlage der Ergebnisse der verstärkten vermittlerischen Unterstützung sollen zusammen mit der/dem eLb Alternativen sowie persönliche und berufliche Perspektiven erarbeitet werden. Insbesondere soll geprüft werden, ob eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt unmittelbar oder ggf. in mehreren Stufen unter Anwendung anderer vorrangiger Förderinstrumente (§ 16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III, FbW, EGZ) möglich ist. Nur bei einer negativen Prognose für den allgemeinen Arbeitsmarkt kommt eine Förderung nach § 16e SGB II in Betracht (§ 16e Abs. 3 Nr. 3 SGB II).

Die Prognose muss die Aussage treffen, ob eine Erwerbstätigkeit der/des eLb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Dauer der Zuweisung möglich ist oder nicht. Zwischen der Dauer der Zuweisung und der Prognose besteht ein unmittelbarer Zusammenhang.

An die Prognose sind strenge Anforderungen zu stellen. Sie muss auf Tatsachen beruhen, die darauf schließen lassen, dass eine Integration der/des eLb auch mit dem Einsatz von anderen vorrangigen Eingliederungsleistungen voraussichtlich für die Dauer der Zuweisung nicht möglich ist. Sie muss sich dabei auf schlüssige und nachvollziehbare Annahmen stützen.

Soweit die gesetzliche Förderhöchstdauer nicht ausgeschöpft wurde, kann nach erneuter Prognoseentscheidung und Vorliegen der übrigen Voraussetzungen die Förderung eines Arbeitsverhältnisses auf insgesamt maximal 24 Monate verlängert werden. Eine erneute verstärkte vermittlerische Unterstützung ist dabei nicht erforderlich.

### **2.1.4 Arbeitgeber**

**Arbeitgeber  
(16e.14)**

Der Begriff Arbeitgeber ist umfassend zu verstehen. D. h., es ist unerheblich, ob der Arbeitgeber eine natürliche oder juristische Person, öffentlich- oder privatrechtlich organisiert, erwerbswirtschaftlich oder gemeinnützig ausgerichtet ist oder welcher Branche der Arbeitgeber zugeordnet ist.

Entscheidend ist, dass bei dem Arbeitgeber ein konkreter Arbeitsplatz mit einem fest umrissenen Aufgabengebiet zu besetzen ist, da die Minderleistung der/des eLb bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz im Vorfeld zu bestimmen ist.



## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

### **Antrag**

Leistungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen sind durch den Arbeitgeber nach § 16e Abs. 1 Satz 1 SGB II für einen zugewiesenen eLb beim zuständigen JC zu beantragen. Der Antrag kann formlos gestellt werden. Zuschüsse zum Arbeitsentgelt können frühestens mit Antragstellung erbracht werden. Ein zuvor formlos gestellter Antrag soll unverzüglich auf dem hierfür vorgesehenen Antragsvordruck nachgeholt werden.

### **Antrag (16e.15)**

### **Förderung von Verwandten/ Verschwägerten**

Bei der Förderung von Angehörigen des Arbeitgebers im Sinne des § 16 Abs.5 SGB X soll sichergestellt werden, dass diese Arbeitgeber nur unter denselben Voraussetzungen wie die übrigen Arbeitgeber gefördert werden. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob die Beschäftigung der/des Angehörigen überhaupt ein förderfähiges Arbeitsverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinn darstellt (Abgrenzung zu mithelfenden Familienangehörigen bzw. Teilhabern am Unternehmen).

### **Förderung von Ver- wand- ten/Verschwägerten (16e.16)**

Die Förderung eines Arbeitsverhältnisses von Angehörigen des Arbeitgebers ist grundsätzlich möglich, wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an einer Einstellung überwiegt. Dasselbe gilt für die Partnerin oder den Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Anhaltspunkte dafür können sein, dass der zu besetzende Arbeitsplatz nicht auf die Einstellung einer bestimmten Person ausgerichtet ist oder die Initiative zur Einstellung vom Jobcenter ausgeht.

### **Ausschlussstatbestände (bezogen auf Arbeitgeber)**

Eine Förderung ist nach § 16e Abs. 5 Nr. 1 SGB II ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat oder beabsichtigt, um für eine Neueinstellung eine Förderung nach § 16e Abs. 1 SGB II zu erhalten.

### **Ausschlussstatbe- stände (bezogen auf Arbeitgeber) (16e.17)**

Eine Förderung ist auch ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber eine bisher für das Beschäftigungsverhältnis erbrachte anderweitige Förderung (z. B. Förderungen auf der Basis von Integrationsprojekten nach dem SGB IX oder eine Landesförderung – etwa auf der Grundlage von Mitteln des Europäischen Sozialfonds) ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt (vgl. § 16e Abs. 5 Nr. 2 SGB II).

Eine bereits laufende Förderung des Beschäftigungsverhältnisses mit anderen Leistungen darf nicht durch eine Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II abgelöst werden.

### **Besonderheiten bei Insolvenz**

Zahlungen dürfen regelmäßig nur noch gegen den vorherigen Nachweis geleistet werden, dass die/der Arbeitnehmer/-in noch im Betrieb beschäftigt

### **Besonderheiten bei Insolvenz (16e.18)**



## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

ist bzw. war und Arbeitsentgelt in der angegebenen Höhe bezogen hat, wenn:

- ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt wurde,
- das Insolvenzgericht über den Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens entschieden hat,
- die Betriebstätigkeit infolge Zahlungsunfähigkeit eingestellt wurde oder
- ein/e Arbeitnehmer/-in einen Antrag auf Insolvenzgeld gestellt hat.

### **2.2 Höhe und Dauer der Förderung von Arbeitsverhältnissen**

#### **2.2.1 Förderdauer**

**Förderdauer  
(16e.19)**

Die Förderdauer beträgt gem. § 16e Abs. 3 Nr. 4 SGB II maximal 24 Monate innerhalb eines Zeitraumes von 5 Jahren. Der Zeitraum beginnt mit dem ersten geförderten Arbeitsverhältnis nach § 16e Abs. 1 SGB II. Die Entscheidung bezüglich der Förderdauer ist nachvollziehbar zu dokumentieren und richtet sich nach der Prognoseentscheidung.

Eine Förderung ist längstens bis zur Altersgrenze nach § 7a SGB II möglich.

#### **2.2.2 Förderhöhe**

**Förderhöhe  
(16e.20)**

Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach der individuellen Leistungsfähigkeit der/des eLb in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz (§ 16e Abs. 2 SGB II). D. h. die Beurteilung der Minderleistung der/des eLb ergibt sich aus der Differenz der vorhandenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrung und Stärken zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes. Dies gilt auch für funktionsbezogene Einschränkungen der/des eLb (z.B. kann nicht schwer heben). Vergleichsmaßstab ist damit das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes mit der Leistungsfähigkeit und den Integrationshemmnissen.

Die Förderhöhe kann bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes bei entsprechender Minderleistung betragen. Wird die Leistungsfähigkeit höher eingeschätzt (z. B. 50 Prozent), ist der Zuschuss entsprechend niedriger (z. B. auf 50 Prozent) festzulegen.

#### **Ko-Finanzierung durch Dritte**

**Ko-Finanzierung  
(16e.21)**

Durch die Förderung nach § 16e SGB II darf keine Überkompensation der Minderleistung erfolgen. Verfolgt eine Ko-Finanzierung durch Dritte den gleichen Förderzweck (den Ausgleich der Minderleistung) ist diese auf die Höhe der Förderung durch das JC anzurechnen. Der Einsatz von Drittmitteln für andere Zwecke wie z. B. begleitendes Coaching ist möglich.

Aufgrund der Stellungnahme der Europäischen Kommission zu den Leistungen zur Beschäftigungsförderung gem. § 16a SGB II (alte Fassung) ist davon auszugehen, dass eine Arbeitgeberförderung bis zu 75 Prozent kei-



## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

ne beihilferechtliche Relevanz hat. Dies gilt auch für Förderungen mit einer teilweisen Ko-Finanzierung durch Dritte. Zu der beihilferechtlichen Zulässigkeit einer darüber hinaus gehenden Arbeitgeberförderung hat die Europäische Kommission nicht Stellung genommen. Die Förderung des JC ist durch § 16e Abs. 2 SGB II auf max. 75 Prozent begrenzt. Soweit andere staatliche Stellen eine Arbeitgeberförderung beabsichtigen, obliegt ihnen die Prüfung der beihilferechtlichen Zulässigkeit.

### **2.2.3 Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt**

Berücksichtigungsfähig ist gemäß § 16e Abs.2 Satz 2 SGB II das zu zahlende Arbeitsentgelt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist gemäß § 16e Abs. 2 S. 3 SGB II nicht berücksichtigungsfähig (z. B. Weihnachtsgeld).

**Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt (16e.22)**

### **Anwendung Mindestlohngesetz**

Das Mindestlohngesetz findet Anwendung. Eine Förderung von Arbeitgebern, die in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen ein Entgelt unterhalb des Mindestlohns (§ 22 Abs. 4 MiloG) gewähren, ist möglich. Bei einem unter dem Mindestlohn liegenden Entgelt ist dieser Tatbestand im Rahmen der Ermessensausübung bei der Ermittlung der Höhe des Minderleistungsausgleichs zu berücksichtigen. Das JC hat bei der Festlegung der Förderhöhe zu beachten, dass ein Teil der Minderleistung bereits durch das geringere Entgelt kompensiert wird. Wird in diesen Fällen dennoch die höchstmögliche Förderhöhe bewilligt, bedarf dies einer besonderen Begründung.

**Anwendung Mindestlohngesetz (16e.23)**

Branchenmindestlöhne haben gegenüber dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn Vorrang, soweit sie diesen nicht unterschreiten (§ 1 Abs. 3 MiLoG). Bis zum 31. Dezember 2017 sind Unterschreitungen des Mindestlohns möglich, wenn diese durch Regelungen eines Tarifvertrags repräsentativer Tarifvertragsparteien festgeschrieben sind (§ 24 MiloG).

### **Besondere Entgeltbestandteile**

Tariflich festgelegte besondere Entgeltbestandteile, die dem Arbeitnehmer regelmäßig monatlich entrichtet werden (z.B. Zahlungen an die Zusatzversorgungskasse) gehören zum berücksichtigungsfähigen Entgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB IV.

### **Ermittlung des Förderbetrags**

Der Förderbetrag wird gemäß § 16e Abs. 2 Satz 4 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 2 S.1 SGB III zu Beginn der Maßnahme in monatlichen Festbeträgen für die Förderdauer festgelegt. Nach der Bewilligung ist eine Erhöhung des Festbetrages gesetzlich nicht vorgesehen. Stattdessen sieht § 16e Abs. 2 Satz 4 SGB II i. V. m. § 91 Abs. 2 S. 2 SGB III eine Verminderung der monatlichen Festbeträge vor, wenn sich das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt verringert.

**Ermittlung des Förderbetrags (16e.24)**



## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

Steht jedoch bereits bei der Bewilligung des Zuschusses fest, dass eine Erhöhung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (z. B. nach 6 Monaten aufgrund des MiLoG) vorgesehen ist, kann dies bei der Festlegung des Förderbetrages berücksichtigt werden. Denn § 16e Abs. 2 Satz 4 SGB II i.V.m. § 91 Abs. 2 SGB III schreibt zwar vor, dass eine Anpassung nur vorgesehen ist, wenn sich das Arbeitsentgelt verringert, nicht aber, dass die Festbeträge für die gesamte Förderdauer gleich hoch sein müssen. Es obliegt dem Jobcenter, den Arbeitgeber entsprechend zu beraten ([s. E-Mail-Info SGB III und SGB II vom 24.3.2015](#)).

### **Verringerung/ Wegfall des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts**

Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber ein geringeres Arbeitsentgelt zu zahlen hat (z. B. in Folge einer ggf. vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit), ist der Förderbetrag gem. § 16e Abs. 2 Satz 4 SGB II i. V. m. § 91 Abs.2 SGB III entsprechend anzupassen.

Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zu zahlen hat (z. B. Krankengeldbezug, unbezahlter Urlaub), kann eine Förderung nicht erbracht werden.

### **Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag**

Berücksichtigungsfähig ist gem. § 16e Abs. 2 S. 1 der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Er beträgt 20 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Hiervon abzuziehen ist der Beitragssatzanteil des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung in der jeweils geltenden Höhe.

### **2.3 Kosten für eine sozialpädagogische Betreuung**

Zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses und zur langfristigen Integration können bei der Förderung von Arbeitsverhältnissen die Kosten für eine sozialpädagogische Betreuung des Arbeitnehmers erstattet werden, soweit diese notwendig sind (§ 16e Abs. 2 Nr. 5 SGB II).

Die Notwendigkeit kann sich auch erst während des Beschäftigungsverhältnisses ergeben. Der notwendige Umfang an sozialpädagogischer Betreuung wird durch das JC festgelegt. Hierbei sind Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Wirksamkeit zu beachten.

- Soweit eigenes Personal mit einer sozialpädagogischen oder vergleichbaren Qualifikation verfügbar ist, kann der Arbeitgeber die Betreuung selber übernehmen, bspw. kann die sozialpädagogische Betreuung durch eine unternehmenseigene Sozialberatung durchgeführt werden.
- Andernfalls kann der Arbeitgeber auf externes Betreuungspersonal mit sozialpädagogischen oder vergleichbaren Qualifikationen zurückgreifen.

Die hierfür erforderlichen Kosten können dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet werden.

### **Verringerung / Wegfall des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts (16e.25)**

### **Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag**

### **Kosten für eine sozialpädagogische Betreuung (16e.27)**



## SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II

### 2.4 Angebot eines geförderten Arbeitsverhältnisses, Zuweisung, Betreuung

#### Angebot

Erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen, welche die allgemeinen Fördervoraussetzungen erfüllen, kann ein Angebot über ein gefördertes Arbeitsverhältnis bei einem potenziellen Arbeitgeber mit Rechtsfolgenbelehrung unterbreitet werden. Die Tätigkeiten und der Arbeitgeber sollen im Vorschlag genau genannt sein. Auch der Arbeitgeber sollte über die/den Bewerber/-in informiert werden. Für die Übermittlung von Gesundheitsdaten an den Arbeitgeber ist eine **schriftliche** Einwilligung des Betroffenen notwendig.

Hierbei sind die [Datenschutzbestimmungen](#) zu beachten (vgl. hierzu auch [VerBIS Arbeitshilfe zum „Sozialdatenschutz im Zusammenhang mit der Erfassung sensibler Daten und Veröffentlichung in der JOBBÖRSE“](#)). Der potenzielle Arbeitgeber kann ein oder mehrere Bewerbervorschläge erhalten. Die Auswahlentscheidung über die Einstellung trifft der Arbeitgeber.

#### Zuweisung

Die Zuweisung einer oder eines eLb in ein konkretes Arbeitsverhältnis erfolgt nach Abschluss des Auswahlverfahrens und Entscheidung des Arbeitgebers.

Die Zuweisung in ein gefördertes Arbeitsverhältnis erfolgt mit

- einer konkreten und den Erfordernissen an die Bestimmtheit der FAV entsprechenden individuellen Eingliederungsvereinbarung, die mit der/dem eLb vor Arbeitsaufnahme abgeschlossen wurde, oder
- dem diese Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsakt nach § 15 Abs. 3 Satz 3 SGB II.

Auf die geltenden [Fachlichen Weisungen zu § 15 SGB II](#) wird verwiesen.

Ein Rechtsanspruch des Arbeitgebers auf Zuweisung bestimmter Personen besteht nicht.

#### Förderentscheidung

Gegenüber dem Arbeitgeber erfolgt mittels Verwaltungsakt eine Förderentscheidung zur Höhe und Dauer sowie zur Person, die gefördert wird (vgl. Kap 2.1 und 2.2).

#### Betreuung

Die/der eLb ist während der gesamten Förderdauer durch das JC eng zu betreuen.

**Angebot  
(16e.28)**

**Zuweisung  
(16e.29)**

**Eingliederungsvereinbarung  
(16e.30)**

**Förderentscheidung  
(16e.31)**

**Betreuung  
(16e.32)**



## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

Das JC entwickelt rechtzeitig vor Beendigung der Förderung eine Strategie zur weiteren Heranführung der/des eLb an den ersten Arbeitsmarkt und zum weiteren Eingliederungsprozess. Dabei werden die in der Beschäftigung erworbenen oder vertieften Fähigkeiten und Kenntnisse berücksichtigt und die hierzu verfügbaren Informationen ausgewertet.

### **Abberufung / Besondere Kündigungsrechte**

Das JC soll gem. § 16e Abs. 4 Satz 1 SGB II die/den eLb umgehend mittels Verwaltungsakt abberufen, wenn ihr/ihm ein zumutbarer und konkreter Ausbildungs- oder Arbeitsplatz vermittelt werden kann. Die Abberufung ist gerechtfertigt, wenn das neue Arbeitsverhältnis zumindest gleichwertige Eingliederungschancen bietet. Dabei genügt es nicht, dass lediglich eine abstrakte Vermittlungsmöglichkeit auf eine konkrete Stelle besteht, die Einstellung jedoch noch ungewiss ist.

Eine Abberufung kommt auch dann in Betracht, wenn die Förderung aus anderen Gründen beendet wird (z. B. Arbeitgeber zahlt keinen Lohn mehr, Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer ist nicht mehr erwerbsfähig).

Die Abberufungsmöglichkeit ist Ausdruck der Nachrangigkeit der geförderten Beschäftigung gegenüber regulärer Beschäftigung. Die Abberufung führt nicht zur unmittelbaren Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern eröffnet die Kündigungsmöglichkeit ohne die Einhaltung von Fristen für Arbeitgeber und Leistungsberechtigte/n.

Nach § 16e Abs. 4 S. 2 SGB II kann der/die eLb das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn er/sie eine Arbeit oder Ausbildung aufnimmt, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann oder nach § 16e Abs. 4 S. 1 SGB II abberufen wird. Der Arbeitgeber kann nach § 16e Abs. 4 S. 3 SGB II das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach § 16e Abs. 4 S. 1 SGB II abberufen wird.

Die Förderung gegenüber dem Arbeitgeber ist mit einem Aufhebungsbescheid separat zu beenden.

### **2.5 Förderung bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit**

Bis zu sechs Monate nach Beschäftigungsaufnahme können die in § 16g Abs. 2 SGB II genannten Eingliederungsleistungen zur Unterstützung der Beschäftigung weiter gewährt werden. Diese Leistungen sind in die Eingliederungsvereinbarung mit aufzunehmen.

### **2.6 Dokumentation**

Alle für den Förderfall relevanten Entscheidungen sind nachprüfbar aktenkundig zu machen bzw. in den IT-Fachverfahren COSACH und VerBIS nachprüfbar zu dokumentieren.

**Abberufung /  
Besondere Kündi-  
gungsrechte  
(16e.33)**

**Förderung bei Weg-  
fall der Hilfebedürf-  
tigkeit  
(16e.34)**





## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

Insbesondere wird zur Dokumentationspflicht der Fördervoraussetzungen auf Punkt 2.1. verwiesen.

Zur umfassenden Dokumentationspflicht gehört es auch, die Entscheidung über die Höhe des Zuschusses in jedem Einzelfall zu treffen und nachvollziehbar zu dokumentieren. Bei einer Ko-Finanzierung ist die begründete Entscheidung über eine eventuelle Anrechnung auf den Förderbetrag ebenfalls aktenkundig zu machen.

### **Dokumentation in der Eingliederungsvereinbarung**

In der Eingliederungsvereinbarung ist auf die Bedeutung und Ausgestaltung der FAV (z. B. Einsatzbereich, Zuweisungsdauer) konkret einzugehen. Die mit der Zuweisung in eine FAV verfolgten Ziele sind der/dem eLb vom JC zu erläutern (vgl. hierzu [Fachliche Hinweise § 15 SGB II.](#)).

Die Zuweisung ist in die Eingliederungsvereinbarung (bzw. den die EinV ersetzenden VA) aufzunehmen.

### **Dokumentation in der Eingliederungs- vereinbarung (16e.36)**

## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

### **3. Teil C: Ergänzende Verfahrensinformationen**

#### **3.1 IT-Verfahren und Vordrucke**

##### **IT-Verfahren**

**IT-Verfahren  
(16e.37)**

Zur Sicherstellung einer gesetzeskonformen Leistungsgewährung, zur Dokumentation der zahlungsbegründenden Unterlagen sowie zur Unterstützung des Qualitätsmanagements sind alle eLb, die nach § 16e SGB II gefördert werden, vom JC zeitnah, korrekt und vollständig in den BA-IT-Verfahren COSACH und VerBIS zu erfassen und die Datensätze aktuell zu halten.

Die in COSACH und VerBIS erfassten Daten sind Grundlage für die Berichterstattung durch die Statistik der BA und die BA-interne Steuerung.

Zur Unterstützung der Erfassung in COSACH werden Schulungsunterlagen und Hilfetexte zur Verfügung gestellt:

[Schulungsunterlagen COSACH FAV](#)



Die Hilfetexte können über F1 oder die **Direkthilfe** auf der jeweiligen Registerkarte abgerufen werden.

##### **Teilnehmerstatus während FAV**

**Teilnehmerstatus  
während FAV  
(16e.38)**

ELb, deren Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II gefördert wird, werden nicht als arbeitslos, jedoch als arbeitsuchend geführt. Sie gelten als nicht-arbeitslose Teilnehmer an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik und damit statistisch als Erwerbstätige. Personen, deren Arbeitsverhältnis nach § 16e SGB II gefördert wird, zählen nicht als Integration.

In COSACH und in VerBIS ist auf die korrekte Erfassung des Status zu achten.

Auf die Ausführungen in der VerBIS-Arbeitshilfe [„Kundenabmeldung und Statuswechsel, Fallorientierte Beispiele aus dem Bereich Markt und Integration im Rechtskreis SGB II“](#) wird Bezug genommen.

##### **Vordrucke**

**Vordrucke  
(16e.39)**

Im BK-Browser bzw. aus den Fachverfahren heraus stehen die folgenden Vordrucke zur Verfügung, die aus Gründen der Gewährleistung der Rechtmäßigkeit eingesetzt werden sollten.

- Antragsvordrucke
- Angebot an Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Zuweisung und Abberufung
- Fachliche Feststellung Förderung



## **SGB II – Fachliche Weisungen zur Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II**

- Bewilligungsbescheid
- Bescheinigung Sozialversicherung
- Verfügungen zur Leistungsgewährung und Änderungsmitteilungen
- Änderungsmitteilung
- Änderungsbescheid

### **3.2 Bewirtschaftung der Haushaltsmittel**

#### **Grundlagen Mittelbewirtschaftung**

Die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel des Bundes erfolgt ausschließlich über das BA-Verfahren ERP/SAP. Das Vorverfahren COSACH liefert für Mittelvormerkungen und Annahme-/Auszahlungsanordnungen die für die Kontierung und Buchung notwendigen Angaben. Die Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung und der dazugehörigen Weisungen HBest sind zu beachten.

**Grundlagen Mittel-  
bewirtschaftung  
(16e.40)**

#### **Festlegung und Anpassung**

Die Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II ist eine Ermessensleistung und erfordert somit bei einer überjährigen Förderung den Einsatz von Verpflichtungsermächtigungen. Die Haushaltsmittel sind bei Bescheiderteilung für den gesamten Bewilligungszeitraum festzulegen. Sie sind laufend - entsprechend den tatsächlichen Eintritten bzw. Teilnahmen - zu aktualisieren.

**Festlegung und An-  
passung  
(16e.41)**

#### **Kontierungshandbuch**

Direkt auf Finanzpositionen wird nur im Modul PSM im Rahmen von Budgetierungsvorgängen bzw. bei der Buchung von Mittelvormerkungen gebucht.

**Kontierungshand-  
buch  
(16e.42)**

Bei Buchung von Anordnungen im Modul PSCD erfolgt immer eine automatische Ableitung über den Haupt- und Teilvorgang auf Sachkonto und auf Finanzposition.

Informationen, Weisungen und Anwenderhilfen zu ERP finden Sie [hier](#).

Die für FAV gültigen PSCD-Kontierungselemente, wie Vertragskonten, Vertragsgegenstandsarten und Haupt- und Teilvorgang sind im Kontierungshandbuch eingestellt.